

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah CV Puspa sedangkan waktu penelitian yang disusun oleh peneliti untuk memudahkan dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini dilakukan dari bulan November 2019 sampai dengan Juli 2020.

3.2 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif kausal. Kuantitatif kausal merupakan penelitian pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial ekonomi yang bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat atau pengaruh dari variabel-variabel penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa. Variabel dalam penelitian ini ada 3 variabel, yaitu Lingkungan kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Desain penelitian kuantitatif kausal dapat dilakukan dengan langkah-langkah yaitu: (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) menganalisis data, dan (6) membuat kesimpulan dan saran.

3.3 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan pada CV Puspa. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Puspa.

3.4 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada CV Puspa yang berjumlah 76 orang karyawan. 76 orang karyawan ini dijadikan unit pengamatan, oleh karena itu penelitian ini merupakan termasuk penelitian populasi.

3.5 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel menggambarkan tentang variabel-variabel apa yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka definisi variabel yang dianalisis dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Definisi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional Variabel
Lingkungan Kerja (X_1)	Kondisi kerja yang dirasakan karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk lingkungan fisik maupun non fisik di CV Puspa Jembrana.
Disiplin Kerja (X_2)	Sikap ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan kerja, nilai dan norma yang berlaku di CV Puspa Jembrana.
Kinerja (Y)	Catatan <i>outcome</i> yang dihasilkan oleh seseorang dari fungsi suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu di CV Puspa Jembrana.

3.6 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka operasionalisasi variabel didalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Satuan Ukur	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja fisik	(a) Peralatan yang mendukung karyawan melakukan pekerjaan	Kelengkapan	Ordinal
		(b) Suasana kerja yang dirasakan oleh karyawan di lingkungan kerja	Kenyamanan	Ordinal
		(c) Teknologi yang digunakan karyawan saat bekerja	Kecanggihan	Ordinal
	Lingkungan kerja non fisik	(a) Hubungan karyawan dengan atasan	Keharmonisan	Ordinal
		(b) Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja	Keharmonisan	Ordinal
		(c) Hubungan atasan dengan bawahan	Keharmonisan	Ordinal
Disiplin Kerja (X2)	Peraturan Kerja	(a) Datang ke tempat kerja sesuai dengan aturan kerja	Ketepatan waktu	Ordinal
		(b) Pulang ke rumah sesuai dengan aturan kerja	Ketepatan waktu	Ordinal
		(c) Bekerja sesuai dengan peraturan kerja yang berlaku di perusahaan	Kepatuhan	Ordinal

	Norma	(a) Penggunaan seragam kerja karyawan yang telah ditentukan perusahaan	Kepatuhan	Ordinal
	Nilai	(a) Sikap karyawan terhadap hasil pekerjaan	Tanggung jawab	Ordinal
		(b) Karyawan melaksanakan tugas-tugas kerja samapi selesai setiap harinya	Tanggung jawab	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja atau Output	(a) Kuantitas kinerja yang dicapai karyawan dengan standar kuantitas yang di tetapkan oleh perusahaan	Kesesuaian	Ordinal
		(b) Kualitas kinerja yang dicapai karyawan dengan standar kualitas yang di tetapkan oleh perusahaan	Kesesuaian	Ordinal
	Sikap dan Perilaku kerja	(a) Sikap dan perilaku karyawan didalam mengembangkan ide atau gagasan dalam bekerja	Inisiatifan	Ordinal
		(b) Sikap dan perilaku karyawan pada perusahaan	Loyalitas	Ordinal
	Kualitas pribadi	(a) Sikap dan perilaku karyawan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan pekerjaan	Kemandirian	Ordinal

		(b) Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan	Kematangan	Ordinal
		(c) Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan sekerjanya	Kooperatif	Ordinal

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono 1999: 135). Kuesioner digunakan untuk mendapatkan data tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada CV Puspa.

3.8 Pengujian Instrumen Penelitian

Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data ordinal yang merupakan penjabaran dari indikator variabel sebelum digunakan untuk mengumpulkan data terlebih dahulu harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada perusahaan yang sejenis dengan perusahaan tempat melakukan penelitian. Instansi sejenis yang dimaksud adalah instansi memiliki kesamaan dalam hal jenis produk maupun deskripsi data. Setelah melakukan pengamatan, maka instansi yang sejenis dengan CV Puspa adalah UD. Abdi Tunggal. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan pada 30 orang karyawan UD. Abdi Tunggal.

(1) Uji Validitas

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila ada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir. Sebelum digunakan sebagai alat mengumpulkan data harus diuji cobakan terlebih dahulu. Uji coba tersebut dilakukan terhadap responden diluar sampel. Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir lebih besar dari 0,30 dengan tingkat kesalahan α 0,05. Untuk membantu proses pengolahan data untuk uji validitas dilakukan dengan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows*. Kriteria pengujian dapat diuraikan sebagai berikut.

- a) Item instrumen dikatakan *valid* apabila $p\text{-value} < \alpha$ 0,05.
- b) Item instrumen dikatakan tidak valid apabila $p\text{-value} > \alpha$ 0,05.

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, diperoleh hasil untuk koesioner lingkungan kerja yaitu dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Ryx	$p\text{-value}$	Alpha (α)	Keputusan
	1	0,765	0,001	0,05	Valid
	2	0,628	0,000	0,05	Valid
	3	0,781	0,000	0,05	Valid
	4	0,718	0,000	0,05	Valid
	5	0,772	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X_1)	6	0,806	0,000	0,05	Valid
	7	0,660	0,000	0,05	Valid
	8	0,662	0,000	0,05	Valid
	9	0,835	0,000	0,05	Valid
	10	0,784	0,000	0,05	Valid
	11	0,781	0,000	0,05	Valid
	12	0,718	0,000	0,05	Valid

Sumber: Lampiran 08

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien r_{yx} seluruh item dikatakan valid karena nilai p -value lebih kecil dari nilai $alpha$ (α) 0,05, maka seluruh item variabel lingkungan kerja dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data di CV Puspa.

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Ryx	p -value	Alpha (α)	Keputusan
Disiplin Kerja (X_2)	1	0,864	0,000	0,05	Valid
	2	0,828	0,000	0,05	Valid
	3	0,864	0,000	0,05	Valid
	4	0,864	0,000	0,05	Valid
	5	0,828	0,000	0,05	Valid
	6	0,864	0,000	0,05	Valid
	7	0,828	0,000	0,05	Valid
	8	0,649	0,000	0,05	Valid
	9	0,828	0,000	0,05	Valid
	10	0,819	0,000	0,05	Valid
	11	0,649	0,000	0,05	Valid
	12	0,731	0,000	0,05	Valid

Sumber: Lampiran 08

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien r_{yx} seluruh item dikatakan valid karena nilai p -value lebih kecil dari nilai $alpha$ (α) 0,05, maka seluruh item variabel disiplin kerja dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data di CV Puspa.

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	Ryx	<i>p-value</i>	Alpha (α)	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,822	0,000	0,05	Valid
	2	0,895	0,000	0,05	Valid
	3	0,825	0,000	0,05	Valid
	4	0,822	0,000	0,05	Valid
	5	0,895	0,000	0,05	Valid
	6	0,860	0,000	0,05	Valid
	7	0,844	0,000	0,05	Valid
	8	0,672	0,000	0,05	Valid
	9	0,577	0,000	0,05	Valid
	10	0,895	0,000	0,05	Valid
	11	0,825	0,000	0,05	Valid
	12	0,822	0,000	0,05	Valid
	13	0,895	0,000	0,05	Valid
	14	0,610	0,000	0,05	Valid

Sumber: Lampiran 08

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai koefisien r_{yx} seluruh item dikatakan valid karena nilai *p-value* lebih kecil dari nilai *alpha* (α) 0,05, maka seluruh item variabel kinerja karyawan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data di CV Puspa.

(2) Uji Reliabilitas,

Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel atau andal jika jawabannya responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan secara internal. Sugiyono (2020), mengatakan bahwa pengujian reliabilitas instrument secara

internal dapat menggunakan teknik belah dua (*split-half*) yaitu pengujian reliabilitas internal dapat dilakukan dengan membelah item-item instrument menjadi dua kelompok (ganjil dan genap), kemudian ditotal, dan dicari korelasinya.

Uji instrumen penelitian dikatakan reliabel, bila koefisien realibilitas (r_i) > 0,60. (r_i) > 0,60. Pengujian realibilitas koesinoner diuji dengan menggunakan bantuan program *statistical package for social science* (SPSS) 22.0 for windows. Berdasarkan hasil dari pengujian reabilitas menyatakan bahwa kuesioner disiplin kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan reliabel karena (r_i) > 0,60. Hasil kuesioner diperoleh ketiga variabel dapat dilihat pada Tabel 3.6 sebagai berikut.

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Parameter	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas (r_i)	Keputusan
Lingkungan Kerja (X_1)	X_1 (1,2)	0,926	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	X_2 (1,2)	0,948	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y (1,2)	0,958	0,60	Reliabel
Kriteria = (r_i)>0,60				Reliabel

Sumber: Lampiran 08

Berdasarkan dari Tabel 3.6 dapat diungkapkan yaitu instrumen lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan dinyatakan reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai (r_i) > 0,60.

3.7 Metode dan Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis jalur (*path analyze*). Analisis jalur (*path analyze*) digunakan untuk

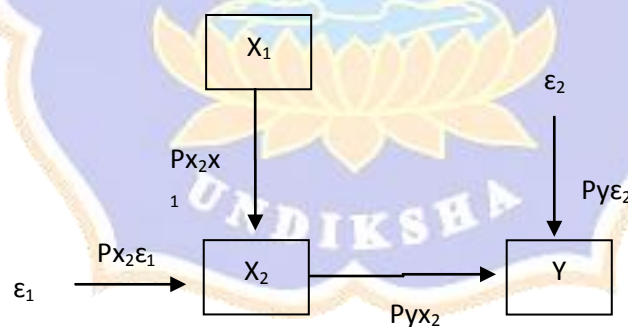
mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas dan variabel terikat. Selain itu, analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh total dan pengaruh langsung serta tidak langsung dari variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Puspa. Perhitungan analisis jalur dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 for windows*.

3.8 Rancangan Pengujian Hipotesis

Paradigma atau diagram jalur penelitian terdiri dari empat buah sub struktur, yaitu: (1) pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y , (2) pengaruh X_1 terhadap X_2 , (3) pengaruh X_1 terhadap Y , dan (4) pengaruh X_2 terhadap Y . Keempat sub struktur tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.

Keempat sub-struktur tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.

(1) Struktur pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Gambar 3.1



Gambar 3.1
Struktur Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

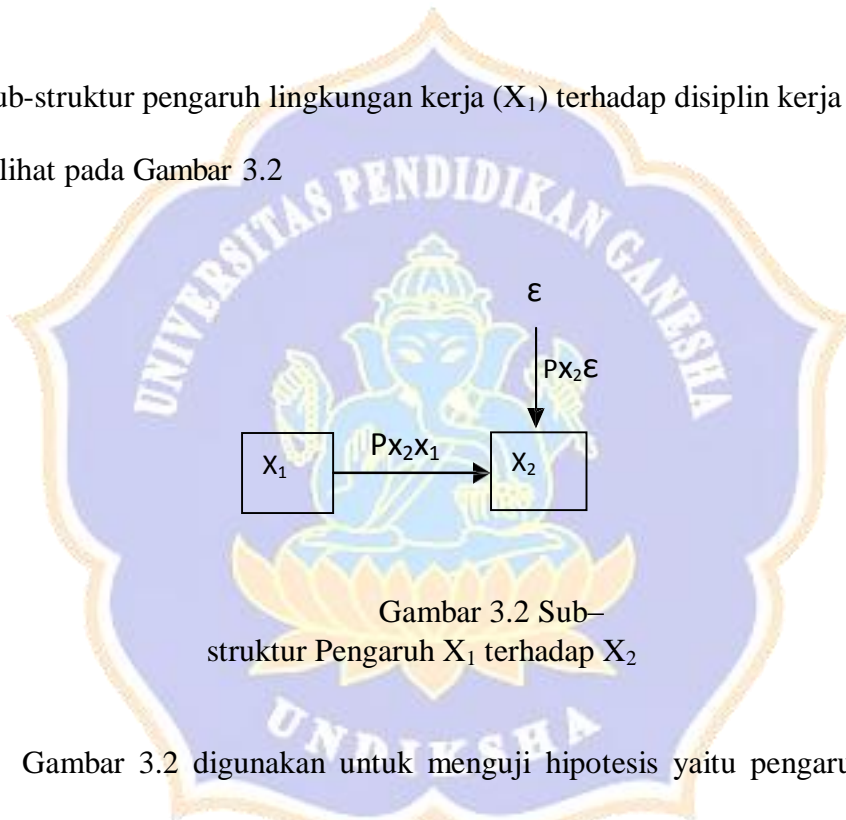
Gambar 3.1 digunakan untuk menguji hipotesis utama yaitu pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan pengujian hipotesis statistik sebagai berikut.

- (a) $R_{yX_1X_2} = 0$, tidak ada lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Puspa
- (b) $R_{yX_1X_2} \neq 0$, ada pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Puspa

Kriteria pengujian hipotesis:

- (a) $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ berarti ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y .
- (b) $p\text{-value} > \alpha = 0,05$ berarti tidak ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y .

- (2) Sub-struktur pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (X_2) dapat dilihat pada Gambar 3.2



Gambar 3.2 Sub-struktur Pengaruh X_1 terhadap X_2

Gambar 3.2 digunakan untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (X_2) dengan pengujian hipotesis statistik sebagai berikut.

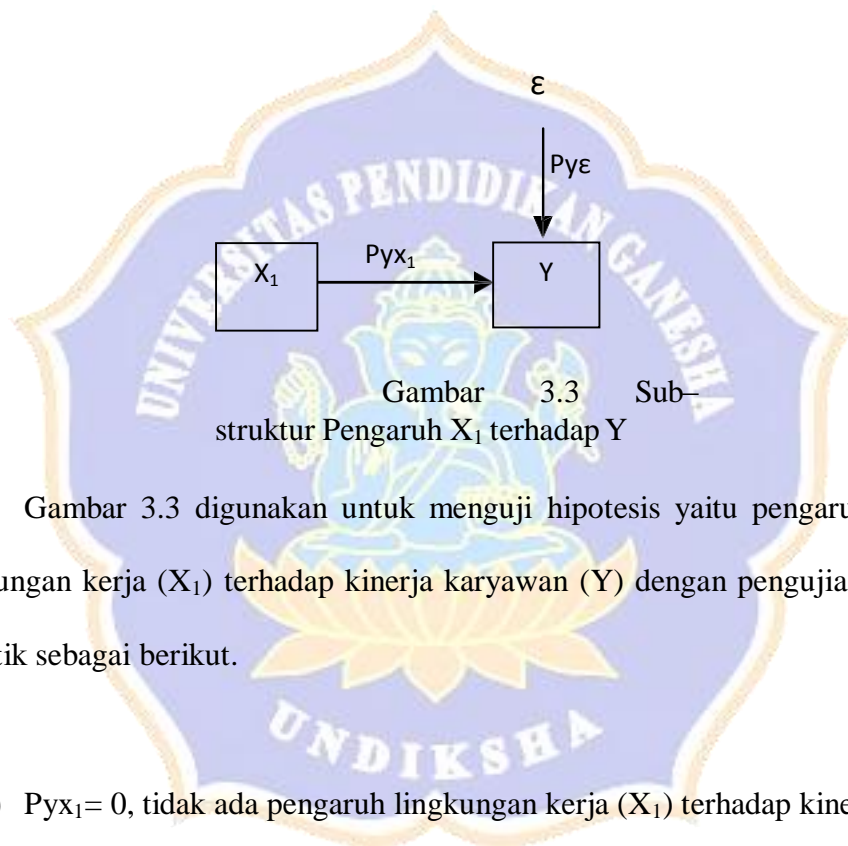
- (a) $P_{X_1X_2} = 0$, tidak ada pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (X_2) pada CV Puspa

- (b) $P_{X_1 X_2} \neq 0$, ada pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (X_2)
pada CV Puspa

Kriteria pengujian hipotesis:

- (a) $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ berarti ada pengaruh X_1 terhadap X_2 .
(b) $p\text{-value} > \alpha = 0,05$ berarti tidak ada pengaruh X_1 terhadap X_2 .

- (3) Sub-struktur pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
dapat dilihat pada Gambar 3.3



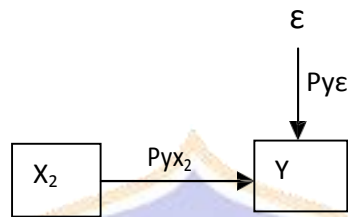
Gambar 3.3 Sub-
struktur Pengaruh X_1 terhadap Y

Gambar 3.3 digunakan untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan pengujian hipotesis statistik sebagai berikut.

- (a) $P_{YX_1} = 0$, tidak ada pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Puspa
(b) $P_{YX_1} \neq 0$, ada pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Puspa

Kriteria pengujian hipotesis:

- (a) $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ berarti ada pengaruh X_1 terhadap Y .
 - (b) $p\text{-value} > \alpha = 0,05$ berarti tidak ada pengaruh X_1 terhadap Y .
- (4) Sub-struktur pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Gambar 3.4



Gambar 3.4 Sub-struktur Pengaruh X_2 terhadap Y

Gambar 3.4 digunakan untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan pengujian hipotesis statistik sebagai berikut.

- (a) $Pyx_2 = 0$, tidak ada pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Puspa
- (b) $Pyx_2 \neq 0$, ada pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Puspa

Kriteria pengujian hipotesis:

- (a) $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ berarti ada pengaruh X_2 terhadap Y .
- (b) $p\text{-value} > \alpha = 0,05$ berarti tidak ada pengaruh X_2 terhadap Y .

Selain itu, sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari X_1 dan X_2 terhadap Y dapat dilihat pada Tabel 3.7 sebagai berikut.

Tabel 3.7
Sumbangan Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Keterangan	Besar Sumbangan
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	P_{YX_1}
Besar pengaruh tidak langsung X_1 dan X_2 terhadap Y	$P_{X_1X_2} \cdot P_{YX_2}$
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	$(P_{YX_1}) + (P_{YX_1} \cdot P_{X_2X_1} \cdot P_{YX_2})$
Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	P_{YX_2}
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	$R_{2YX_1X_2}$
Besar pengaruh lain terhadap Y	$1 - R_{2YX_1X_2}$

